時間外手当　　（愛媛県労働委員会）

相談内容

私は、週休２日制の会社で、昼間に１日８時間、働いています。

上司から、時々、夜間や休日に働くよう指示されます。会社も忙しいので、働くこと自体は納得していますが、残業代（時間外手当）が少額しか支給されません。会社の就業規則に時間外手当の定めはないらしいのですが、本来ならどのようになるのでしょうか。

お答え

まず、会社の就業規則に時間外手当の特段の定めがない場合についてお答えします。

相談者の会社が定めた労働時間は１日８時間、１週間40 時間（８時間×５日）ですから、労働基準法（以下「労基法」という。）に定める法定労働時間と同じになっていますので、その労働時間を超えて労働（残業）した場合には、労基法に基づき、残業時間に応じた割増賃金を使用者に請求することができます。（労基法第37 条）

労基法では、使用者が労働者に法定労働時間を超えて労働させた場合は、２割５分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

また、使用者は労働者に、「１週間で少なくとも１日又は４週間で４日以上の休日を与えなければならない。」とされており、これを「法定休日」といいますが、法定休日に労働させた場合には、３割５分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければなりません。

さらに、午後10 時～午前５時の深夜に労働させた場合には、２割５分以上の率で計算した割増賃金を併せて支払わなければなりません。

なお、労基法では、週休２日制のうちの１日の休日や国民の祝日については、法定休日ではありませんので、休日労働の割増率（３割５分以上）ではなく、時間外労働の割増率（２割５分以上）が適用されることになります。

【賃金の割増率】

時間外労働（法定労働時間外）	２割５分以上
休日労働（法定休日）	３割５分以上
深夜労働（午後10 時～午前５時）	２割５分以上

・時間外労働が深夜に及んだ場合
　時間外労働（２割５分以上）＋深夜労働（２割５分以上）＝５割以上
・休日労働が深夜に及んだ場合
　休日労働（３割５分以上）＋深夜労働（２割５分以上）＝６割以上
※月60 時間を超える時間外労働については、別途規定あり。

会社の就業規則に、時間外手当に関して、労基法で定められた基準を上回る特段の定めがある場合には、その就業規則の定めが優先することになります。

適正な時間外手当の支払いは使用者の義務です。請求しても支払われない場合の対応については、「賃金未払い」のＱ＆Ａを御参照ください。

［平成24年12月作成］